

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA DANA MEDAN

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : WAHYU SAFIKA JANNAH
NPM : 1505160295
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Ujian Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu tanggal Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : WAHYU SAFIKA JANNAH
P.M : 150160205
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA DANA MEDAN

Keputusan : (B) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

SATRIA TIRTAYASA, Ph.D

Penguji II

SRI EFFRI WAHYUNI, S.E., M.M

Pembimbing

UMSU
VUDI SISWADI, S.E., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

ma Mahasiswa
M
ogram Studi
nsentrasi
dul Penelitian

: WAHYU SAFIKA JANNAH
: 1505160295
: MANAJEMEN
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
: PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ARTHA DANA MEDAN

setujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
ripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


YUDI SISWADI S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


ASMAN SARIPUDDIN IISB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Wahyu Safika Jannah
PM : 1505160295
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
 2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
 3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
 4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- iklanlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....Desember 2018

Pembuat Pernyataan



6000
ENAM RIBU RUPIAH


Wahyu Safika Jannah

Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WAHYU SAFIKA JANNAH
NPM : 1505160295
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ARTHA DANA MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------------------|
| 20/2/2019 | Survei & terjemah u/ Skripsi | | |
| 21/2/2019 | Metode Penelitian, Hasil Penelitian, Pembahasan, Kesimpulan & Saran & Daftar Pustaka | | Koreksi Data & Penelitian |
| 22/2/2019 | Abstrak & Pembahasan | | Koreksi |
| 23/2/2019 | Hasil Penelitian & Pembahasan | | Koreksi |
| 4/3/2019 | Saran | | |
| 11/3/2019 | Revisi Skripsi | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

YUDI SISWADI, SE, M.M

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Wahyu Safika Jannah NPM 1505160295. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Dana Medan. Skripsi 2019

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artha Dana Medan. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 56 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan dimana di peroleh ($t_{hitung} 4,198$) > ($t_{tabel} 2,004$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana di peroleh ($t_{hitung} 4,259$) < ($t_{tabel} 2,004$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan dimana di peroleh ($f_{hitung} 23,585$) > ($f_{tabel} 3.17$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas EkonomidanBisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Dana Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Rudi Siswanto dan Ibunda Nur Aisyah Purba tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk

membimbing peneliti selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Abang Windi Danusmito dan kakak tersayang Widya Kartika yang telah memberikan bantuan materil dan moril dalam lingkup keluarga, sehingga selesainya skripsi ini.
11. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabat saya Ilham Bahari Sembiring, Raihandini Fahira, Sonia, Alifa Magfirayang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas D Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan

puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

Wahyu Safika Jannah
NPM:1505160295

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------------------------------|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 4 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 7 |
| 1. Kinerja..... | 7 |
| a. Pengertian Kinerja | 7 |
| b. Tujuan dan Manfaat Kinerja | 8 |
| c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 9 |
| d. Indikator-indikator Kinerja | 11 |
| 2. Beban Kerja | 13 |
| a. Pengertian Beban Kerja | 13 |
| b. Pengukuran Beban Kerja | 14 |
| c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja | 15 |
| d. Indikator Beban Kerja..... | 16 |

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| 3. Motivasi | 18 |
| a. Pengertian Motivasi | 18 |
| b. Jenis-jenis Motivasi | 19 |
| c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi..... | 19 |
| d. Indikator Motivasi..... | 23 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 26 |
| C. Hipotesis | 29 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Pendekatan Penelitian | 30 |
| B. Definisi Operasional | 30 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| D. Populasi dan Sampel | 32 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| F. Teknik Pengujian Instrumen | 35 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 39 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian | 44 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 44 |
| 2. Identitas Responden..... | 44 |
| 3. Persentase Jawaban Responden | 46 |
| 4. Model Regressi | 50 |
| a. Uji Asumsi Klasik..... | 50 |
| b. Regresi Linier Berganda..... | 54 |
| c. Pengujian Hipotesis | 56 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| B. Pembahasan..... | 62 |
| 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 64 |
| 3. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 65 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 68 |
| B. Saran | 69 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel III.1 Indikator Kinerja..... | 31 |
| Tabel III.2 Indikator Beban Kerja..... | 31 |
| Tabel III.3 Indikator Motivasi..... | 31 |
| Tabel III.4 Waktu Penelitian..... | 32 |
| Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert..... | 34 |
| Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 36 |
| Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X1)..... | 37 |
| Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)..... | 37 |
| Tabel III.9 Hasil Uji Reabilitas..... | 39 |
| Tabel IV.1 Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel IV.2 Usia..... | 45 |
| Tabel IV.3 Pendidikan | 45 |
| Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden | 46 |
| Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 46 |
| Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1) | 48 |
| Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2) | 49 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolonieritas..... | 52 |
| Tabel IV. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 55 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial)..... | 57 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji-F)..... | 59 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |
| Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |
| Gambar II.3 Kerangka Konseptual | 28 |
| Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t..... | 42 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f..... | 42 |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas | 51 |
| Gambar IV.2 Hasil Heteroskedastisitas | 54 |
| Gambar IV. 3 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja..... | 58 |
| Gambar IV. 4 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja..... | 59 |
| Gambar IV. 5 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)..... | 61 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam globalisasi yang semakin maju dan meningkat, sebuah perusahaan ataupun organisasi haruslah mampu dan mengembangkan sumber daya yang ada agar berhasil dalam meraih visi dan misi perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusianya itu sendiri.

Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu dibutuhkan manajemen yang baik dari setiap organisasi maupun perusahaan. Sebuah perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka tidak akan mudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam menjaga dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat membantu dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja dari masing masing individu karyawan ataupun anggotanya.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya, untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam waktu tertentu sesuai dengan profesi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009, hal. 18).

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salahsatunya adalah faktor beban kerja dan motivasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung jawab, disiplin, inisiatif.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya serta beban yang diterima tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan waktu tertentu.

Banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja, salah satunya adalah faktor eksternal dan faktor internal. Dimana faktor eksternal berasal dari luar tubuh pekerjaan itu sendiri yang berupa tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Faktor internal berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Menurut Winardi (2008, hal. 2), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan - kegiatan tertentu.

Pimpinan perusahaan yang mampu memotivasi karyawan dengan baik, maka dapat menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi dan memaksimalkan kemampuan dan potensi dalam diri karyawan untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan baik dari faktor internal dalam diri karyawan maupun faktor eksternal dilingkungan sekitar karyawan. Departemen sumber daya manusia yang mewakili perusahaan perlu mengetahui dan memahami dengan baik hal-hal apa saja yang mendominasi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan dengan berbagai karakteristik dan tujuan yang berbeda.

Dari hasil pengamatan awal pada PT. Artha Dana Medan, penulis menemukan masalah berupa masih banyaknya pekerjaan karyawan selesai tidak tepat waktu hal ini disebabkan oleh masih banyak karyawan yang memiliki beban kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Dari segi motivasi pihak perusahaan bahkan belum memberikan motivasi kepada seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut agar para karyawan tersebut tidak mengalami beban kerja

yang terlalu besar baik itu di internal maupun eksternal perusahaan. Hal ini menyebabkan masih rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Dana Medan”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Besarnya beban kerja yang diterima oleh karyawan yang terkadang menyebabkan karyawan tertekan.
2. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya masih belum menunjukkan hasil yang maksimal.
3. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

2. Rumusan masalah

Menurut Sugiyono(2016, hal. 35) Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Masalah itu berupa kesenjangan antara yang diharapkan dengan apa yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Sesuai hubungan yang telah dibatasi tersebut, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Arhda DanaMedan?
- c. Apakah ada pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Menurut Sugiyono (2016, hal 30) penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Artha Dana Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Dari segi manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berpikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang.

- b. Dari segi manfaat teoritis

- 1) Bagi PT. Artha Dana Medan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Manfaat penelitian yang akan datang
Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 18) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Juliansyah Noor (2013, hal 271) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relatif dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan dan manfaat kinerja

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2009, hal. 54), tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
- 2) Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 3) Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.

- 4) Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut Rivai (2009, hal. 55), manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecendrungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
- 3) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang harus memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan

perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*)

seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*)

kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Wibowo (2010, hal. 100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4) *Sistem factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

- 5) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminologi dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

d. Indikator – indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- 3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Suyadi (2008, hal. 27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Efektifitas
- 2) Tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu :

1) Efektifitas

Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2. Beban Kerja

a. Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja.

MenurutDhania (2010, hal. 16) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Tarwaka (2014, hal 104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

b. Pengukuran beban kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun Peraturan Menteri Dalam Negeri, Muskamal (2010, hal. 51). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja jugadilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang

diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu Komaruddin (2008, hal. 23).

Menurut Muskamal (2010) Pengukuran beban kerja, yaitu:

- 1) Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
- 6) Penyusunan daftar susunan karyawan atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka (2014, hal 104) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luartubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stesor.
 - a) Tugas-tugas (*task*) yang dilakukan dengan baik yang bersifat fisik seperti : stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti : kompleksitas pekerjaan, atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:
- a) Faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
 - b) Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

d. Indikator Beban kerja

Tarwaka (2014, hal. 131) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*)
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1) Beban waktu (*time load*)

menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

yang menunjukan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut Alamsyah (2012, hal. 19) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1) Target yang harus dicapai

2) Kondisi Pekerjaan

3) Penggunaan waktu kerja

4) Standar Pekerjaan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 110), “motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan proses yang terjadi diperusahaan dimana hal ini ditujukan guna motivasi karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan terlibat dalam pelaksanaan tugas diperusahaan guna mencapai tujuan bersama untuk kepentingan bersama.

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012, hal. 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan 10 meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen

perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja di perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan adil dan bijaksana dihargai oleh masyarakat
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- (5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi

yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan mempunyai peranan yang cukup signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Adanya kedua faktor tersebut baik internal maupun eksternal menjadikan karyawan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan dan mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.

d. Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sondang P.Siagian (2008, hal. 138) adalah:

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Keahlian
- 5) Keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

- 1) Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

- 2) Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

- 3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5) Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8) Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010, hal. 93)

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang

mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

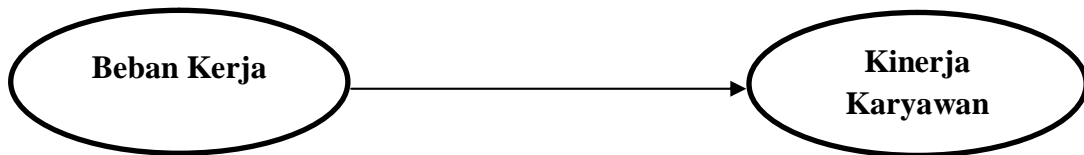
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Tarwaka (2014, hal. 104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi, (2017) dan Adityawarman (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Temuan ini juga memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui penurunan beban kerja karyawan.



Gambar II.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Winardi (2008, Hal. 2) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) dan Sari (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar II.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

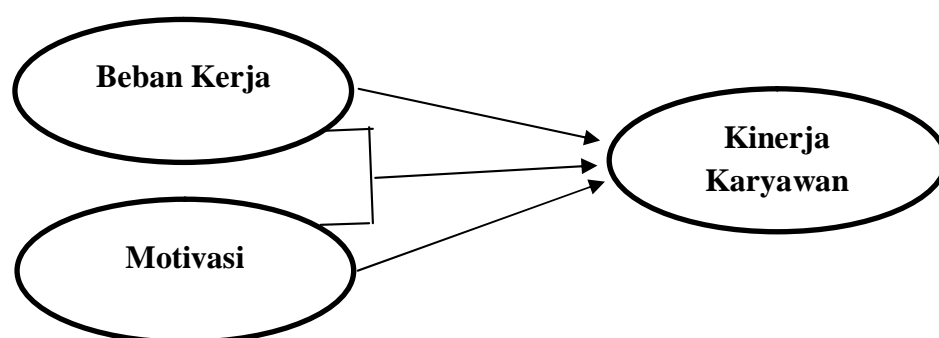
Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2009, hal. 18).

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambahnya pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2009, hal. 109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

“Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”(Sutrisno, 2009, hal. 110),.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Astuti (2019) Sitepu (2013) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasikerjadanbebankerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh jawaban yang berasal dari teori Juliandi (2014, hal. 44).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Dana Medan
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Dana Medan
3. Ada pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Dana Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono (2008, hal. 55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya. Dari penelitian ini dapat diambil defenisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Indikator dari Kinerja menurut Suyadi (2008, hal. 27) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

| No. | Indikator | No. Item Pernyataan |
|-----|----------------|---------------------|
| 1 | Efektifitas | 1, 2 |
| 2 | Tanggung Jawab | 3, 4 |
| 3 | Disiplin | 5, 6 |
| 4 | Inisiatif | 7, 8 |

Sumber: Suyadi (2008, Hal. 27)

2. BebanKerja (X1)

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator dari Beban kerja menurut Alamsyah (2012, hal. 19) adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Beban Kerja

| No. | Indikator | No. Item Pernyataan |
|-----|---------------------------|---------------------|
| 1 | Target Yang Harus Dicapai | 1, 2 |
| 2 | Kondisi Pekerjaan | 3, 4 |
| 3 | Penggunaan Waktu Kerja | 5, 6 |
| 4 | Standar Pekerjaan | 7, 8 |

Sumber: Alamsyah (2012, Hal. 19)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Indikator dari Motivasi menurut Syahyuti (2010, hal. 93) adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Motivasi

| No. | Indikator | No. Item Pernyataan |
|-----|---------------------|---------------------|
| 1 | Dorongan dan Tujuan | 1, 2 |
| 2 | Semangat Kerja | 3, 4 |
| 3 | Kreatifitas | 5, 6 |
| 4 | Rasa Tanggung Jawab | 7, 8 |

Sumber: Syahyuti (2010, Hal. 93)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Desember 2018 pada PT. Artha Dana Medan yang beralamatkan di daerah Suka Damai, Medan Polonia, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2018 sampai bulan Maret 2019. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan Penelitian | Waktu Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------------------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | Nov 2018 | | | | Des 2018 | | | | Jan 2019 | | | | Feb 2019 | | | | Mar 2019 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Riset awal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pembuatan proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Sugiyono(2016, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap pada PT. Artha Dana Medan yang berjumlah 130 orang.

| No | Bagian/Departemen | Orang |
|--------|---------------------------|-------|
| 1 | Sumber Daya Manusia (SDM) | 10 |
| 2 | Keuangan | 13 |
| 3 | Pengadaan | 5 |
| 4 | Kontraktor | 87 |
| 5 | Peralatan | 15 |
| Jumlah | | 130 |

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin (Sekaran,2003) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 \cdot 0.1^2}$$

$$n = 56$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi ditolerir, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan Slovin di atasmaka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang karyawan pada PT. Artha Dana Medan, pengambilan sample dengan cara teknik *accidental sampling* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan penulis yang bisa dijadikan sebagai pengambilan data.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azuar (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog secara langsung antara peneliti dengan responden.

Wawancara dapat dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian. Dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

| Keterangan | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang setuju (TS) | 3 |
| Tidak setuju (TS) | 2 |
| Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Sumber : Azuar (2015, hal. 71)

F. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir (corrected item total correlation) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.00 Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Sugiyono (2016, Hal. 172)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

x : variabel bebas (Beban Kerja dan Motivasi)

y : variabel terikat (kinerja kerja)

n : sampel Σx = jumlah pengamatan variabel x

Hipotesisnya adalah :

a. H1: $\rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

b. Kriteria penerimaan penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig.2tailed} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig.2tailed} > \alpha 0,05$).

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No.Item | R_{hitung} | R_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|----------------|------------|
| 1 | 0.427 | 0.258 | $0.001 < 0.05$ | Valid |
| 2 | 0.407 | 0.258 | $0.002 < 0.05$ | Valid |
| 3 | 0.447 | 0.258 | $0.001 < 0.05$ | Valid |
| 4 | 0.496 | 0.258 | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| 5 | 0.614 | 0.258 | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| 6 | 0.429 | 0.258 | $0.001 < 0.05$ | Valid |
| 7 | 0.545 | 0.258 | $0.000 < 0.05$ | Valid |
| 8 | 0.527 | 0.258 | $0.000 < 0.05$ | Valid |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 dengan nilai $R_{\text{hitung}} > R_{\text{tabel}}$ 0,258 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

| No.Item | R _{hitung} | R _{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0.313 | 0.258 | 0.019 < 0.05 | Valid |
| 2 | 0.355 | 0.258 | 0.007 < 0.05 | Valid |
| 3 | 0.443 | 0.258 | 0.001 < 0.05 | Valid |
| 4 | 0.526 | 0.258 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 5 | 0.373 | 0.258 | 0.029 < 0.05 | Valid |
| 6 | 0.323 | 0.258 | 0.015 < 0.05 | Valid |
| 7 | 0.407 | 0.258 | 0.002 < 0.05 | Valid |
| 8 | 0.442 | 0.258 | 0.001 < 0.05 | Valid |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari hasil uji validitas variabel beban kerja (X1) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,258 yang artinya semua item pernyataan dari variabel beban kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

| No.Item | R _{hitung} | R _{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0.436 | 0.258 | 0.001 < 0.05 | Valid |
| 2 | 0.311 | 0.258 | 0.020 < 0.05 | Valid |
| 3 | 0.625 | 0.258 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 4 | 0.443 | 0.258 | 0.001 < 0.05 | Valid |
| 5 | 0.632 | 0.258 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 6 | 0.508 | 0.258 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 7 | 0.412 | 0.258 | 0.002 < 0.05 | Valid |
| 8 | 0.420 | 0.258 | 0.001 < 0.05 | Valid |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari hasil uji validitas variabel motivasi (X2) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,258 yang artinya semua item pernyataan dari variabel motivasi (X2) dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reabilitas dalam penelitian adalah *cronbach alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} .

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Azuar (2015, Hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = banyaknya

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = varians total

Tabel III.9
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
|----------------------|----------------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.763 | 0,60 | Reliabel |
| Beban Kerja (X1) | 0.648 | | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0.732 | | Reliabel |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008, hal. 64) “Analisis data tahap dalam proses penelitian dengan tujuan menginvestigasi, mentransformasi, mengungkap pola-pola gejala sosial yang diteliti agar laporan penelitian dapat menunjukkan informasi, simpulan dan atau menyediakan rekomendasi untuk pembuat kebijakan”.

Berikut ini adalah teknik analisis data yang akan dilakukan di dalam penelitian ini.

1. Regresi Linear berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2016, Hal. 192)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

x_1 = Beban Kerja

x_2 = Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saing berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebaran dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga

model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel beban kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja, maka digunakan uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Sugiyono (2016, Hal. 184)

t_{hitung} = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

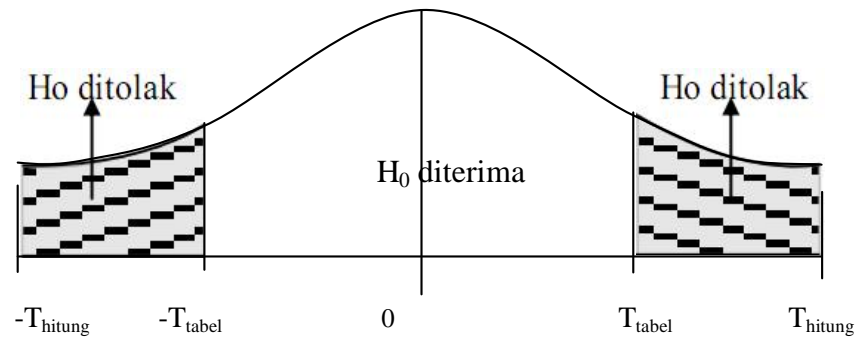
bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) terhadap variabel terikat (Y)

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji f

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

$$F_h = \frac{K(R^2)}{N(K+1)}$$

Sugiyono (2016, Hal. 240)

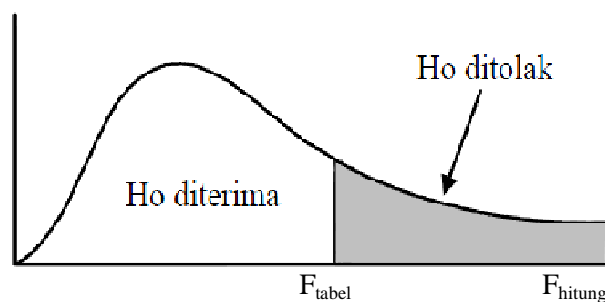
Dimana :

F_h = nilai f hitung

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Sciences* (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

D = koefisien determinasi

R^2 = koefisien variabel beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi(X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 orang Karyawan PT. Artha DanaMedan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 31 | 55,4 | 55,4 | 55,4 |
| | Perempuan | 25 | 44,6 | 44,6 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 31 (55,4%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 25 (44,6%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

Tabel IV.2
Usia

| Usia | | | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 tahun | 20 | 35.7 | 35.7 | 35.7 |
| | 31-40 tahun | 29 | 51.8 | 51.8 | 87.5 |
| | >41 tahun | 7 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari usia terdiri dari 20 (35,7%) orang dengan usia 20-30 tahun, sebanyak 29 (51,8%) orang dengan usia 31-40 tahun dan sebanyak 7 (12,5%) orang dengan usia di atas 41 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan usia 31-40 tahun.

Tabel IV.3
Pendidikan

| Pendidikan | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S1 | 23 | 41.1 | 41.1 | 41.1 |
| | S2 | 6 | 10.7 | 10.7 | 51.8 |
| | D3 | 27 | 48.2 | 48.2 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 23 (41,1%) orang dengan pendidikan Strata 1 (S1), sebanyak 6 (10,7%) orang dengan pendidikan Strata 2 (S2) dan sebanyak 27 (48,2%) orang dengan pendidikan Diploma 3 (D3). Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan pendidikan D3.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV. 4
Kriteria Jawaban Responden

| Kriteria | Keterangan |
|----------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| KS | Kurang Setuju |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Alternarif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 24 | 42,9 | 32 | 57,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 2. | 28 | 50,0 | 26 | 46,6 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 3. | 28 | 50,0 | 28 | 50,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 4. | 25 | 44,6 | 31 | 55,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 5. | 33 | 58,9 | 21 | 37,5 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 6. | 27 | 48,2 | 29 | 51,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 7. | 27 | 48,2 | 28 | 50,0 | 0 | 0 | 1 | 1,8 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 8. | 33 | 58,9 | 22 | 39,3 | 1 | 1,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 57,1 %
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan yang diharapkan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 50,0 %.

- 3) Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan saya hingga selesai. Responden menjawab sama antara Sangat Setuju sebesar 50,0% dan Setuju yaitu sebesar 50,0 %
- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur dan keinginan perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 55,4 %.
- 5) Jawaban responden tentang Saya datang tepat waktu ke kantor saat akan bekerja. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 58,9 %.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mayoritas respondenn menjawab Setuju yaitu sebesar 51,8 %.
- 7) Jawaban responden tentang Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh pimpinan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50,0 %.
- 8) Jawaban responden tentang Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 58,9 %.

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

| Alternarif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 25 | 44,6 | 28 | 50,0 | 3 | 5,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 2. | 27 | 48,2 | 25 | 44,6 | 4 | 7,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 3. | 26 | 46,4 | 27 | 48,2 | 3 | 5,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 4. | 29 | 51,8 | 25 | 44,6 | 1 | 1,8 | 1 | 1,8 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 5. | 24 | 42,9 | 32 | 57,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 6. | 28 | 50,0 | 26 | 46,4 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 7. | 28 | 50,0 | 28 | 50,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 8. | 25 | 44,6 | 31 | 55,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Target pekerjaan dari perusahaan dapat saya kerjakan dengan baik dan benar. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50,0 %
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 48,2 %.
- 3) Jawaban responden tentang Kelengkapan peralatan kerja untuk membantu melaksanakan pekerjaan dengan baik. mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 48,2 %
- 4) Jawaban responden tentang Kondisi penerangan (cahaya) di ruangan tempat saya kerja sudah baik. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 44,6 %.
- 5) Jawaban responden tentang Diluar jam kerja, saya menggunakan waktu istirahat saya untuk pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 57,1 %.

- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 50,0 %.
- 7) Jawaban responden tentang Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan perusahaan. Responden menjawab sama antara Sangat Setuju sebesar 50,0% dan Setuju yaitu sebesar 50,0 %.
- 8) Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Standart Operasional Procedur* (SOP) yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 55,4 %.

Tabel IV. 7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

| Alternarif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 24 | 44,9 | 29 | 51,8 | 3 | 5,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 2. | 28 | 50,0 | 24 | 42,9 | 4 | 7,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 3. | 26 | 46,4 | 27 | 48,2 | 3 | 5,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 4. | 28 | 50,0 | 25 | 44,6 | 2 | 3,6 | 1 | 1,8 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 5. | 29 | 51,8 | 21 | 37,5 | 5 | 8,9 | 1 | 1,8 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 6. | 22 | 39,3 | 29 | 51,8 | 5 | 8,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 7. | 28 | 50,0 | 25 | 44,6 | 1 | 1,8 | 2 | 3,6 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 8. | 28 | 50,0 | 22 | 39,3 | 6 | 10,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 100 |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya giat bekerja karena ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menduduki posisi tertentu. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 51,8 %
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 50,0 %.

- 3) Jawaban responden tentang Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 48,2 %
- 4) Jawaban responden tentang Saya diberikan penghargaan atas kinerja yang saya lakukan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 50,0 %.
- 5) Jawaban responden tentang Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 51,8 %.
- 6) Jawaban responden tentang Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 51,8 %.
- 7) Jawaban responden tentang Saya berusaha secara maksimal untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 50,0 %.
- 8) Jawaban responden tentang Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang telah saya ambil. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 50,0 %.

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

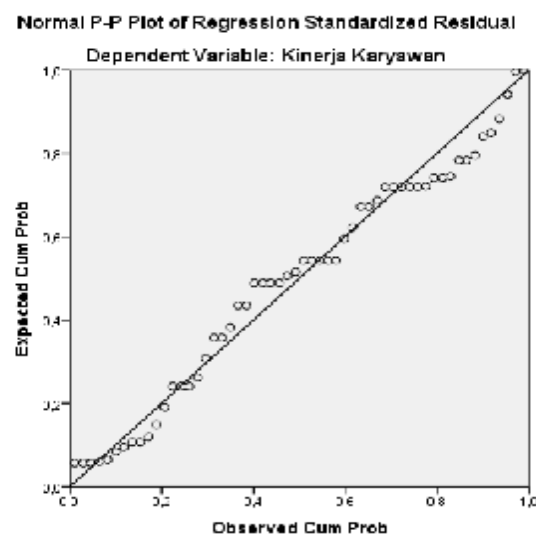
mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel

independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|-----------------------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Beban Kerja | 0,941 | 1,062 |
| | Motivasi | 0,941 | 1,062 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |

Sumber : Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV. 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel Beban Kerja(X_1) sebesar 1,062 dan variabel Motivasi(X_2) sebesar 1,062. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel

Beban Kerja(X_1) sebesar 0,941 dan variabel Motivasi(X_2) sebesar 0,941. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

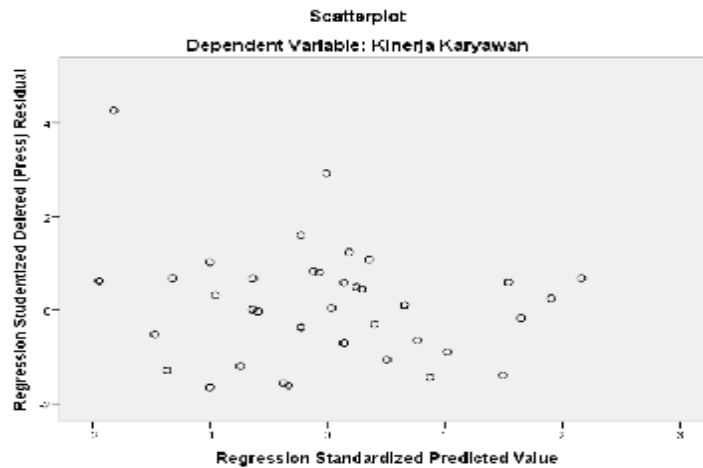
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan beban kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients^a | | | | | | |
|-----------------------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,220 | 4,747 | | 0,889 | 0,378 |
| | Beban Kerja | 0,524 | 0,125 | 0,432 | 4,198 | 0,000 |
| | Motivasi | 0,371 | 0,087 | 0,439 | 4,259 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 4,220
- 2) Beban Kerja= 0,524
- 3) Motivasi = 0,371

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 4,220 + 0,542_1 + 0,371_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 4,220 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,542 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh

peningkatankinerja karyawan sebesar 0,542 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,371 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,371 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|-----------------------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,220 | 4,747 | | 0,889 | 0,378 |
| | Beban Kerja | 0,524 | 0,125 | 0,432 | 4,198 | 0,000 |
| | Motivasi | 0,371 | 0,087 | 0,439 | 4,259 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

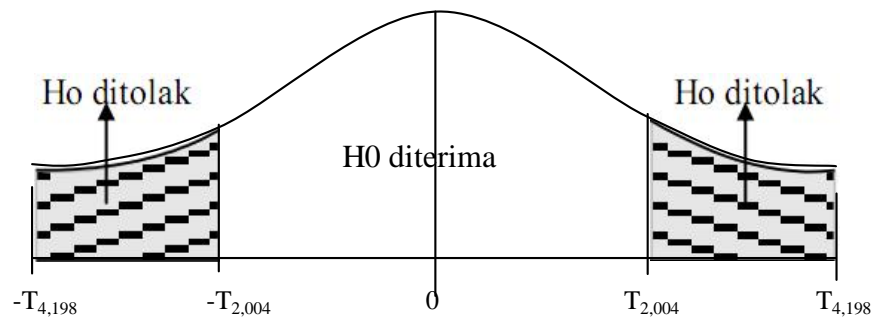
Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 10 diatas diperoleh t hitung untuk variable beban kerja sebesar 4,198 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (56-2= 54), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 4,198 > $t_{tabel} = 2,004$. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan.

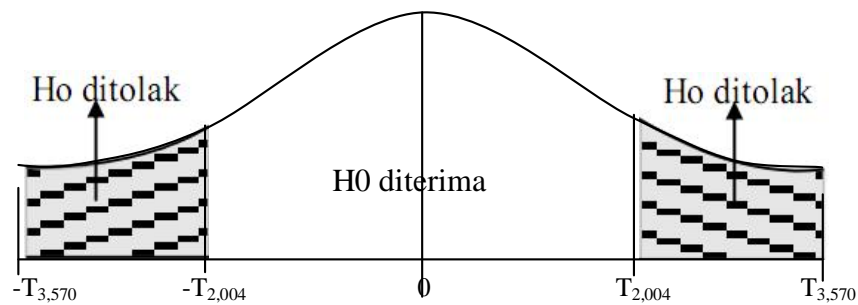


Gambar IV.3
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja

b) Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasisebesar 3,570 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($56-2= 54$), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , didalam hal ini t -hitung = 4,259 $>$ t tabel = 2,004. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.



Gambar IV.4
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu beban kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 113.655 | 2 | 56.827 | 23.585 | ,000 ^b |
| | Residual | 127.702 | 53 | 2.409 | | |
| | Total | 241.357 | 55 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja | | | | | | |

Sumber : DataSPSS 24.00

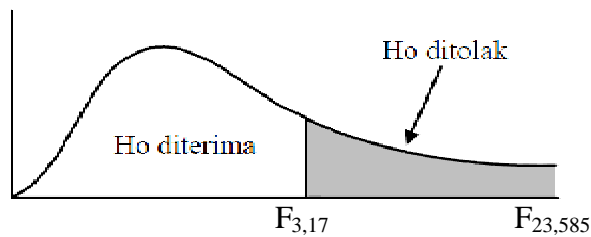
Dari tabel IV. 11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 23,585, kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel IV. 11 diatas diperoleh f hitung untuk variable beban kerja dan motivasi sebesar 23,585 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($56 - 2 - 1 = 53$), di peroleh f tabel 3,17. Jika f hitung $> f$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika f hitung $< f$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini f hitung = 23,585 $> f$ tabel = 3,17. Ini berarti pengaruh positif antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan.



Gambar IV. 5
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|--------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .686 ^a | .471 | .451 | 1.55225 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,684 atau 68,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu beban kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,471 yang berarti 47,1% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu beban kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 52,9%

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,451 yang berarti 45,1% kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi. Sedangkan 54,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.55225 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Penelitian yang peneliti lakukan di PT. Artha Dana Medan dengan menggunakan teknik analisis data asosiatif dan data kuantitatif dan menggunakan aplikasi *Statistical Package For Sciences*(SPSS) versi 24.00. populasi atau seluruh karyawan pada PT. Artha Dana Medan yaitu sebanyak 130 karyawan dan untuk menentukan sampel yang akan di ambil dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus slovin dan peneliti mendapatkan sampel yaitu sebanyak 56 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan angket kepada responden atau karyawan pada PT. Artha Dana Medan yaitu sebanyak 56 karyawan yang akan peneliti jadikan sampel dalam pengambilan data untuk penelitian ini, dan hasil data dari responden akan di uji dalam aplikasi *Statistical Package For Sciences*(SPSS) versi 24.00.

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Hasil analisis asosiatif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik.

Berdasarkan angket yang peneliti sebarakan terlihat bahwa semua responden menyatakan sangat setuju dan telah di uji validitas dan reabilitas dari angket yang peneliti sebarakan. Hasil penelitian variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap Variabel terikat kinerja karyawan (Y) dengan penejelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan t_{hitung} sebesar 4,198 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

Menurut Dhania (2010, hal. 16) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Tarwaka (2014, hal. 104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Alamsyah (2012, hal. 137) “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramita Dewi (2017), Aditya Warman (2015) dan Putri Lestari (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja ketika beban kerja telah diberikan kepada karyawan, maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat, karena adanya kemauan dan motivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,259 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 110), motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) motivasi adalah sebagai semua upaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan menurut Kadarisman (2013, hal. 274) motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu dan kondisikan oleh kemampuan tindakan ini untuk memenuhi beberapa kebutuhan bagi individu”.

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambahnya pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2009, hal. 109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), Sari (2012), Galih Pratama (2016) dan Heriyanto (2014) dalam jurnal penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ketika karyawan mendapatkan dorongan dan motivasi baik dari pimpinan, rekan kerja maupun dari dalam diri sendiri, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan sudah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan berkat adanya dorongan atau motivasi di dalam diri karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan. Dari

uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 23,585 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2009, hal. 18).

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambahnya pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2009, hal. 109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 18) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Noor (2013, hal. 271) “kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi”.

“Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”(Sutrisno, 2009, hal. 110),.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rini Astuti (2019), Sitepu (2013), Dina Safitri (2014) dan Ahmad Riandi (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasikerjadanbebankerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

ketika beban kerja terlalu banyak dan motivasi dari pimpinan juga meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan dikarenakan dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, otomatis pimpinan akan memberikan motivasi dan semangat kepada para karyawannya untuk lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan dimana diperoleh ($t_{hitung} 4,198$) > ($t_{tabel} 2,004$) dan angka sig $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan dimana diperoleh ($t_{hitung} 4,259$) > ($t_{tabel} 2,004$) dan angka sig $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan dimana diperoleh ($f_{hitung} 23,585$) > ($f_{tabel} 3,17$) dan angka sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

2. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan keterbatasan waktu para karyawan
3. Hendaknya pimpinan PT. Artha Dana Medan lebih memberikan dukungan moril dan memotivasi para karyawannya agar karyawan

dapat bekerja dengan semangat dan dorongan dari pimpinan maupun sesama para karyawan.

4. Hendaknya pihak pemimpin memperhatikan seluruh keadaan bawahannya, memotivasi dan memberikan pengarahan guna meningkatkan kinerja karyawannya.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, (2012). “Manajemen Pelayanan Kesehatan”. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Astuti, Rini. (2019). “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6 (2). Hal: 28-38
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2017). “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat”. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. 1 (1). : Hal. 27-34.
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Manurung, Saprinah, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Noor, Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan ke-1. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo, Simamora, (2010), *Manajemen Kinerja* – Edisi ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Adityawarman, Yudha, (2015). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot". *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. 4 (2) : hal. 34-44.
- Chandra, Riny,(2017). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa". *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. 6 (1) : hal. 670-679.
- Dhania, Dhini Rama. (2008). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)". *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1 (1) : hal. 5-14.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania, (2017). "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". *E-Jurnal Unud*. 1 (1) : hal. 3370-3397.
- Sitepu Agrifa Toar (2013). "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Tabungan Negara Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA*. 1 (1). Hal. 1123-1133
- Soleman, Aminah. (2011). "Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)". *Jurnal Arika*, 5 (2). ISSN:1978-1105.
- Wartono, Tri (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Pamulng*. 4 (2) : hal. 41-56.
- Lestari, Putri, (2014). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Santa Bima. *E-Jurnal Unud*. 6 (6) : hal. 134-145
- Pratama, Galih, (2016). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. TRAC Astra Jakarta Pusat". *Jurnal EMBA* . 3 (9) : hal. 188-210
- Heriyanto, (2014). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Cabang Palembang". *Jurnal Unsri* . 4 (8) : hal. 1221-1235.
- Safitri, Dina (2014). "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance". *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti*. 6 (2) : hal. 78-86.
- Riandi, Ahmad (2016). "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Lestari". *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta*. 6 (2) : hal. 126-136.